

GR_GERICHTE PVG 2020 1 vom 15. Juni 2022

GR Gerichte, 2022-06-15, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_PVG_2020_1

FR: GR_GERICHTE PVG 2020 1 du 15 juin 2022

IT: GR_GERICHTE PVG 2020 1 del 15 giugno 2022

Erwägungen

E. 1

zum Arbeitsgesetz, Art. 15 ArGV 1, Rz. 115-1). Bezüglich der Auslegung des Begriffs «kurze Interventionszeit» in Art. 8a ArGV 2 wird festgehalten, dass die Präsenzverpflichtung im Betrieb auf objektiven Faktoren beruhen muss, die von Fall zu Fall für jeden pikettdienstleistenden Arbeitnehmer geprüft werden müssen (vgl. Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz, Art. 8a, Rz. 208a-2). Dabei würden Kriterien, wie Möglichkeit zur Erholung, Teilnahme am Sozialleben und Zeit für den Arbeitsweg eine Rolle spielen. Daher sei es denkbar, dass ein Pikettdienst ausserhalb des Betriebs Arbeitszeit darstellen könne. Davon sei immer auszugehen, wenn der Arbeitnehmer durch die Anforderungen an die Einsatzbereitschaft in seiner Freizeitgestaltung derart eingeschränkt werde, dass nicht mehr von Ruhezeit ausgegangen werden könne. Die Rechtsfolge bei einer solchen Anordnung sei, dass der Pikettdienst ausserhalb des Betriebs zwar rechtmässig sei, aber als Arbeitszeit zähle (STENGEL/BRÄNDLI, Pikettdienst unter Art. 8a ArGV 2, in: AJP 2013, S. 63). Auch SENTI äussert sich dahingehend, dass es abzulehnen sei, dass Pikettdienst per se als solcher ausserhalb des Betriebs gelte, nur weil dieser zu Hause geleistet werden könne. Im konkreten Fall sei es durchaus möglich, dass das Angebot von Sozialkontakten und Freizeitaktivitäten im Betrieb besser sei als zu Hause. Korrekt sei die Überlegung des Bundesgerichts im Entscheid 4A_11/2016 vom 7. Juni 2016, wonach nicht darauf abzustellen sei, ob der Arbeitnehmer diesen verlassen darf, sondern vielmehr, ob er diesen verlassen kann. Deshalb sei nicht die Weisung des Arbeitgebers relevant, sondern vielmehr die effektive Situation für den Arbeitnehmer (vgl. SENTI, a.a.O., S. 11). Ähnlich äussert sich GEISER und führt an, dass Zweck der Arbeitszeiten sei, dass diese so festgelegt würden, dass keine Überanstrengung stattfinden würde. Dies setze insbesondere voraus, dass genügend 28

1/1 Personalrecht PVG 2020 Erholungsmöglichkeiten bestehen würden und der Arbeitnehmer am Sozialleben teilhaben könne. Jedenfalls zeige sich bei einer gesetzeskonformen Ausgestaltung und Auslegung der Verordnung, dass die Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit beim Pikettdienst nicht ausschliesslich nach formalen Kriterien erfolgen könne, ob der Arbeitnehmer das Areal verlassen dürfe oder nicht. Vielmehr komme es auf das konkrete Ausmass der Einschränkung an, welche die Regelung für den Arbeitnehmer mit sich bringe (vgl. GEISER, Gutachten zum Pikettdienst nach Arbeitsgesetz in den Spitälern vom 9. September 2005, S. 8 ff.). Wie soeben dargelegt, ist die Frage ob der Pikettdienst innerhalb oder ausserhalb des Betriebs geleistet wird, nicht das alleinige und entscheidende Kriterium. Ein grosses Gewicht kommt weiter der Frage zu, ob der Arbeitnehmer durch die Anforderungen an die Einsatzbereitschaft in seiner Freizeitgestaltung derart eingeschränkt werde, dass nicht mehr von Ruhezeit ausgegangen werden könne. Deshalb werden im Nachfolgenden, keine weiteren Überlegungen dazu

angestellt, ob die von der Beklagten gemietete Personalwohnung dem Betrieb zugeordnet werden kann oder nicht. Relevanter scheint in casu vielmehr die Frage, wie stark der Kläger durch das Leisten seines Pikettdienstes in seinem Sozialleben und der Freizeitgestaltung eingeschränkt gewesen ist. Im vom Kläger vorgebrachten Entscheid des Bundesgerichts 4A_11/2016 vom 7. Juni 2016 verbrachte der Arzt seinen Pikettdienst in der Klinik und musste innerhalb von 15 Minuten einsatzbereit sein. Das Bundesgericht kam zum Schluss, dass bei einer Interventionszeit von 15 Minuten der Arbeitnehmer den Betrieb kaum verlassen und damit auch nicht von seiner Freizeit profitieren könne (Entscheid des Bundesgerichts 4A_11/2016 vom 7. Juni 2016 E.4.1). Wie soeben ausgeführt, ist das Kriterium, ob der Pikettdienst im Betrieb geleistet wird oder nicht, nicht das einzig entscheidende Kriterium. In casu betrug die Ausrückzeit des Klägers während des Pikettdienstes tagsüber (von 6:00 Uhr bis 20:00 Uhr) fünf Minuten und nachts (von 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr) zehn Minuten. Die Interventionszeit war somit fünf resp. zehn Minuten kürzer als beim Arzt im soeben zitierten Bundesgerichtsentscheid. Wenn gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung bereits eine Interventionszeit von 15 Minuten nicht ausreichend ist, um von der Freizeit zu profitieren, sind es fünf resp. zehn Minuten noch weniger. Auch gemäss GEISER würde es auf der Hand liegen, dass eine Einsatzbereitschaft von zehn Minuten keinerlei Freizeitgestaltung erlauben würde, weshalb es sich bei diesem Pikettdienst um Arbeitszeit handeln würde (GEISER, a.a.O. S. 17). 29

1/1 Personalrecht PVG 2020 Gleicher Auffassung ist auch das SECO, welches davon ausgeht, dass bei kurzen Interventionszeiten, wie bei 15 Minuten oder weniger, der Arbeitnehmer den Betrieb kaum verlassen würde und könne. Das von der Beklagten vorgebrachte Urteil 8C_739/2015 vom 31. März 2016 verfängt hingegen nicht. Dort geht es um einen Oberarzt, der mit seiner Familie in X. wohnte jedoch im Spital in Y.

arbeitete und mit einer Interventionszeit von 30 Minuten Pikettdienst leisten musste. Daher mietete er sich ein Zimmer im Personalhaus des Spitals, welches sich auf dem Spitalareal befand. Das Bundesgericht kam zum Schluss, dass dieser Oberarzt genügend Möglichkeiten zur Entfaltung gehabt hätte und er sich somit die inaktive Pikettzeit nicht als Arbeitszeit anrechnen lassen konnte. Eine Interventionszeit von 30 Minuten ermöglicht ganz andere Möglichkeiten was die Freizeitgestaltung und die Pflege von Sozialkontakten anbelangt, als wenn diese, wie in casu, bloss fünf resp. zehn Minuten betrage. Im vorliegenden Fall hatte der Kläger aufgrund der kurzen Interventionszeit nahezu keine Möglichkeit, Kontakte zu pflegen oder während der Pikettzeit seine Freizeit sinnvoll zu nutzen, so dass Arbeitsbereitschaft vorliegt, welche von der Beklagten vollumfänglich zu entschädigen ist. U 19 108 Urteil vom 15. September 2020 30

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.